

Kurzprotokoll zum Strategieworkshop Innovation und Mitbestimmung

In diesem Workshop ging es um die **Fragen**, welche Strategien zur arbeitnehmerorientierten Gestaltung von Innovationsprozessen notwendig sind und welche Gestaltungsansätze es bereits gibt und wie diese weiter zu entwickeln sind.

Referenten zum Thema waren:

1. Prof. Dr. Peter **Wedde** von der Fachhochschule Frankfurt. Er stellte in seinem Beitrag die rechtlichen Möglichkeiten von Betriebsräten bei betrieblichen Innovationsprozessen vor. Dabei legte er den Fokus nicht allein auf § 92 a BetrVG sondern bezog in seine Argumentation weitere Vorschriften aus dem BetrVG (§§ 80, 87 etc.) ein.
2. Dr. Winfried **Heidemann** von der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf. Sein Thema war: „Flexicurity durch betriebliche Vereinbarungen: Basis für Innovationen“. Danach sind Innovationen in Betrieben und Unternehmen auf beides angewiesen: Flexibilität und Sicherheit - und sowohl für Unternehmen und Beschäftigte relevant. Die Hans-Böckler Stiftung verfügt über einen Fundus betrieblicher Vereinbarungen, die zeigen, dass Flexibilität und Sicherheit auch im betrieblichen Regulierungssystem verwirklicht werden können. Sie dokumentiert und analysiert betriebliche Vereinbarungen und ihr Archiv umfasst zurzeit etwa 7.700 Betriebsvereinbarungen. Näheres siehe unter: www.boeckler.de .
3. Klaus-Dieter **Jansen** und Friedrich **Wicke-Gehrke**, beide Geschäftsführer von AOT Consulting GmbH Dortmund. Das Thema ihres Vortrags war: „Innovatives Arbeiten im Betriebs- / Personalrat – Wer innovativ ist, kann Innovation machen!“ Diesen Ansatz haben sie in provokanten Schlaglichtern und Fragen zur Diskussion gestellt, z.B.:
 - Beteiligung der Beschäftigten: Die Beschäftigten sind die Experten für betriebliche Innovation, nicht der BR!
 - Inhaltliche Arbeit im BR/PR: Agieren oder reagieren?, Kümmere ich mich um Alles oder kann was liegen bleiben?
 - Organisation und Arbeitsformen im BR/PR: Arbeitszufriedenheit, Eigeninitiative und innovative Methoden sind Grundlagen für Innovation.
 - Eigene Ansprüche: Niemand ist perfekt, Fehler sind erlaubt und Lernen ist erwünscht!

Die anschließende **Diskussion** brachte folgende Ergebnisse:

Strategien zur arbeitnehmerorientierten Gestaltung von Innovationsprozessen können sein, dass...

- die in §§ 80,1 Nr.8 und 92 a BetrVG gegebenen Mitwirkungstatbestände stärker als bisher genutzt werden,
- diese Grundsätze auf andere Mitbestimmungstatbestände des BetrVG (z.B. § 87, 1 Nr. 2 oder Nr. 12 BetrVG) übertragen werden,
- Betriebsvereinbarungen aus einem Mix aus §§ 80 und 92 a BetrVG sowie mitbestimmungsrelevanten Vorschriften abgeschlossen werden,

- Innovationsausschüsse gebildet werden,
- interne und externe Sachverständige einbezogen werden,
- Beschäftigungssicherung und –förderung sehr weit verstanden wird und entsprechend auch kreative Ideen möglich sein müssen.

Nutzung vorhandener **Gestaltungsansätze** und ihre Weiterentwicklung bedeutet:

- Ein bereits bestehendes betriebliches Vorschlagswesen kann zum zentralen Instrument von Innovationsentwicklung werden,
- Die „Lizenz zur Innovation“ steckt bereits in den Taschen der Betriebsräte, d.h. Vorschläge und Initiativen sind praktisch in fast jedem Arbeitsfeld des BR nach § 92 a BetrVG möglich,
- Die Nutzung von Qualifizierungsangeboten zum Thema Innovation,
- Werden Vorschläge des BR nach § 92 a BetrVG abgelehnt, dann muss der Arbeitgeber (u.U. sogar schriftlich) begründen, warum er den Vorschlägen nicht folgt. Dem Betriebsrat sollte es also auch darum gehen, wie weit er hierauf insistiert und die Reaktion betriebspolitisch nutzt!!

Die **Kernbotschaft** des Strategieworkshops Mitbestimmung war, dass es Möglichkeiten und Ansätze für die aktive Beteiligung und Gestaltung von Innovationsprozessen für Betriebsräte mehr als genug gibt, aber:

„Man muss es einfach tun...!!“.